

Kodeks ubioru w jednostkach samorządu terytorialnego – wybrane zagadnienia

Dress code in the local government units – selected issues

Katarzyna Wojdyła, Uniwersytet Jagielloński w Krakowie, Wydział Zarządzania i Komunikacji Społecznej

Typ artykułu: oryginalny artykuł naukowy.

Źródło finansowania badań i artykułu: środki własne Autorki.

Cytowanie: Wojdyła K., (2018) *Kodeks ubioru w jednostkach samorządu terytorialnego – wybrane zagadnienia*, „Rynek-Społeczeństwo-Kultura” nr specjalny (31)/2018, s. 99-101, <https://kwartalnikrsk.pl/Artykuły/RSK-Specjalny-2018/RSK-Specjalny-2018-Wojdyła-Kodeks-ubioru-w-jednostkach-samorządu-terytorialnego.pdf>

STRESZCZENIE

Artykuł przedstawia kwestie związane z wprowadzeniem zasad dress code'u w jednostkach samorządu terytorialnego. W miejscu pracy wizerunek pracowników odgrywa ważną rolę. *Dress code* jest często wprowadzany w celu ujednolicenia i budowania wizerunku pracodawcy. W artykule wskazano, jak urzędnik samorządowy powinien ubierać się do pracy, jakie stosować dodatki oraz czego powinien unikać. Problematyka ta jest istotna, ponieważ obserwuje się wzrost ingerencji pracodawców w wygląd pracownika. Jednak z drugiej strony, wzrasta również wiedza pracowników na temat ich praw i obowiązków.

Słowa kluczowe: *dress code*, jednostka samorządu terytorialnego, urzędnik.

In this article, the author analyzes the issues related to the implementation of a dress code principles in local government units. In the workplace, employees image still is important. The dress code is often introduced in order to unify and create the image of the employer. Moreover, it has been indicated how a local government official should dress for work and what accessories should be avoided. The subject of this article is relevant, because the growing frequency of interference with employee's appearance. On the other hand, the employee's awareness of their rights and duties is also increasing.

Keywords: clerk, dress code, local government unit.

ABSTRACT

Wstęp

Kwestie związane z wizerunkiem pracowników są częstym przedmiotem dyskursu publicznego, ale i naukowego. Wiele uwagi poświęca się zagadnieniom dotyczącymi *dress code*'u, ale większość publikacji i wytycznych dotyczy sektora prywatnego. Pojawia się zatem refleksja dotycząca sytuacji w jednostkach samorządu terytorialnego. Propozycja wprowadzenia *dress code*'u do sektora publicznego nadal budzi wiele kontrowersji. Celem artykułu jest próba zastanowienia się, czy wprowadzenie *dress code*'u w jednostkach samorządu terytorialnego jest potrzebne. Zwrócono również uwagę, jak urzędnik samorządowy powinien ubierać się do pracy oraz czego powinien unikać.

Dress code, czyli jak to się zaczęło?

Obecnie popularne określenie *dress code*, pojawiło się w Polsce w latach 90. XX wieku i w uproszczeniu oznacza kodeks ubierania się (Maruszewska 2018). Inna definicja określa *dress code* jako zbiór reguł dotyczących zasad doboru garderoby do okoliczności w określonym miejscu i czasie (*Co to jest dress code...* 2019). Uwarunkowania prawne i normy społeczne narzucają różne standardy ubioru, które są zależne od tradycji i kultury. Pojawiają się jednak ograniczenia w dowolnym doborze stroju, które mogą wynikać m.in. z konieczności uszanowania religii oraz odmiennych tradycji (np. właściwy ubiór w kościele), ze zwyczajów w danym kręgu kulturowym (np. stroje okolicznościowe do opery), czy też z reguł sformułowanych na potrzeby danego miejsca, grupy społecznej lub zawodowej (np. zasady dotyczące ubioru w miejscu pracy). Współcześnie można zaobserwować coraz bardziej ukształtowane zasady dotyczące formalnego stroju. Najbardziej sformalizowane branże to instytucje finansowe, banki, firmy konsultingowe i podatkowe oraz kancelarie prawnicze (*Co to jest dress code...* 2019). Ze względu na dynamiczny rozwój zagranicznych korporacji na polskim rynku, zasady dotyczące ubioru w miejscu pracy z czasem zyskały na popularności i stały się coraz bardziej restrykcyjne. Wymaga się od pracownika, aby ubiór był nie tylko schludny, ale i adekwatny

do zajmowanego stanowiska. Obecnie *dress code* jest stosowany coraz powszechniej i dotyczy głównie zawodów, w których istotny jest kontakt z klientem lub kontrahentem. Stosowny wygląd zewnętrzny pracownika, w tym jego strój, pomaga wówczas budować wizerunek instytucji i wzmacniać jego profesjonalizm (Miernicka 2017: 56). Ponadto, ubiór pracownika powinien być dostosowany do wytycznych panujących w organizacji, wymogów przełożonego, ale i zajmowanego stanowiska. Należy pamiętać, że wygląd pracownika ma ogromny wpływ nie tylko na postrzeganie danej instytucji przez petenta, ale także poprawia jej wizerunek zewnętrzny (Maruszewska 2018: 122). Istotne jest również zwrócenie uwagi, że *dress code* stanowią wewnętrzne przepisy i regulacje, które mają wyznaczać zasady stosownego ubioru pracownika. Reguły te powinny być precyzyjnie określone i skierowane do wszystkich pracowników. W celu uniknięcia nieporozumień, można wyznaczyć jasne zasady dotyczące ubioru, kolorów oraz dodatków, które są dopuszczalne w miejscu pracy.

Czy ubiór ma znaczenie?

Jak wspomniano, w dyskursie publicznym kwestie związane z ubiorem pracowników budzą skrajne emocje. Przeciwnicy wprowadzania kodeksu ubioru zwracają uwagę, że największe znaczenie mają wiedza, kompetencje i doświadczenie pracownika, a ubiór jest jedynie dodatkiem. Podkreśla się, że obecnie *dress code* ewoluuje wraz ze zmianą sytuacji na rynku pracy oraz pojawiającymi się trendami, a brak wymogu noszenia stroju biznesowego każdego dnia jest cenny dla wielu profesjonalistów, a co za tym idzie – może wpłynąć na decyzję o wyborze nowego miejsca zatrudnienia, szczególnie przez przedstawicieli najmłodszych pokoleń (*Dress code...* 2019). Warto podkreślić, że to, jak powinien wyglądać strój do pracy uwarunkowane jest przez wiele czynników, m.in. kulturę organizacyjną, specyfikę organizacji, ale również przez stanowisko, które pracownik zajmuje. Z kolei zwolennicy *dress code*'u zwracają uwagę, że wizerunek pracownika (bez względu na sektor, w którym pracuje) wpływa na postrzeganie instytucji. Jednak nadal pojawia się kluczowe dla artykułu pytanie, czy ubiór pracownika ma znaczenie? Można zastanawiać się i tworzyć hipote-

tyczne sytuacje, prezentować argumenty za i przeciw oraz dyskutować o szeroko rozumianej wolności pracowników. Bez względu na to, który pogląd jest bardziej wiarygodny, należy zastanowić się, jaki może być cel wprowadzenia kodeksu ubioru w sektorze publicznym. Zwolennicy podkreślają, że etykieta ubioru może reprezentować wartości, jakie instytucja wyznaje, ponadto może przyczyniać się także do rozwoju kultury organizacyjnej oraz zapewniać poczucie spełnienia standardów jakości w kontakcie z klientem. Z kolei wewnątrz instytucji *dress code* może być czynnikiem motywującym pracowników, poprzez poczucie przynależności do danej grupy zawodowej. Dodatkowo, pozwala na uniknięcie dowolności i różnorodności w ubiorze, co może pozytywnie wpływać na większą dyscyplinę pracy. Warunkiem skuteczności jest przede wszystkim umiejętne wprowadzenie zasad *dress code'u* i zaakceptowanie ich przez pracowników. Zauważyć należy, że nadal jednostki samorządu terytorialnego nieczęsto wprowadzają kodeksy etyczne i rzadziej tworzą przepisy zawierające powszechnie obowiązujące zasady ubioru (Łoszewski 2012: 194). Zasady dotyczące obowiązującego *dress code'u* można również sformułować w regulaminie wewnętrznym albo w umowie o pracę. Istotne jest jednak, aby pracownik poznał i zaakceptował reguły przed podpisaniem umowy. Pracodawca ustalając zasady ubioru w danej instytucji musi pamiętać o poszanowaniu godności i innych dóbr osobistych swoich pracowników (Art. 11, Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku, Kodeks pracy, Dz.U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495, dalej: k.p.). Przeciwnicy kodeksów ubioru coraz częściej zarzucają pracodawcom zbyt dużą ingerencję w indywidualizm w sposobie ubierania się pracowników stwierdzając, że tym samym narusza się ich wolność. W związku z tym, w niektórych instytucjach istnieją pewne odstępstwa od przyjętych reguł, które dotyczą jednego dnia w tygodniu (najczęściej piątku). Wówczas stosuje się zasady ubioru zbliżone do stroju weekendowego, które znane są pod nazwą *casual Friday*. Zazwyczaj oznacza to przyzwolenie na brak krawatów w przypadku mężczyzn i możliwość założenia casualowych żakietów i spódnic oraz płaskich butów przez kobiety. Reguły dotyczące *casual Friday* różnią się w zależności od specyfiki firmy i zajmowanego stanowiska. Dodatkowo, wyjątek ten nie dotyczy osób, które mają bezpośredni kontakt z klientem (*Co to jest dress code...* 2019). Obecnie, możliwe są dwie sytuacje – pracodawca może zobowiązać pracownika do noszenia odzieży służbowej lub jedynie wyznaczać kanony, jakim powinien odpowiadać strój pracowników. Noszenie ubioru służbowego może być konieczne, ze względu na zapewnienie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Może być również jedynie decyzją pracodawcy, związaną z kwestiami wizerunkowymi (Wujczyk 2012: 277-278). Zdarzają się również instytucje, w których sztywne zasady *dress code'u* dotyczą jedynie pracowników mających kontakt z klientem. Istnieją zatem dwa rozwiązania w zakresie wprowadzania zasad ubioru służbowego (*Co to jest dress code...* 2019): 1/ bardziej restrykcyjne (często również ujednolicone) stroje służbowe dla pracowników biur obsługi klienta lub tzw. *front office*; 2/ ogólne reguły doboru garderoby służbowej, zgodne z obowiązującym w danej firmie standardem wizerunku dla pracowników tzw. *back office*. W dyskursie dotyczącym wprowadzania i przestrzegania zasad ubioru, warto przypomnieć, że jedną z podstawowych cech stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika, które realizowane jest głównie poprzez wykonywanie poleceń pracodawcy. Polecenia dotyczące pracy nie powinny być rozumiane tylko jako dotyczące wykonywania czynności składających się na rodzaj pracy, ale mogą odnosić się również do wyglądu zewnętrznego pracownika,

który ma znaczenie dla budowania wizerunku firmy (Liszczy 2007: 13). Istotne jest dopełnienie wszelkich formalności, aby pracodawca rzeczywiście mógł wymagać od pracownika respektowania określonych zasad dotyczących ubioru. Wydaje się, że najlepszym rozwiązaniem jest określenie zasad w formie pisemnej w regulaminie pracy, który jest dokumentem wewnętrznym określającym szczegółowe zasady w danym miejscu pracy. Warto tu zastanowić się, jakie mogą być konsekwencje jego nieprzestrzegania? Jeśli pracownik nie stosuje się do postanowień zawartych w regulaminie pracy, w umowie o pracę lub poleceń pracodawcy dotyczących ubioru, to taką sytuację można uznać jako podstawę jego odpowiedzialności porządkowej. Zgodnie z art. 108 § 1 k.p., nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy może prowadzić do nałożenia na niego kary upomnienia lub nagany (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495). Jednak eksperci i obserwatorzy zajmujący się zmianami i nowymi trendami na rynku pracy zauważają, że obecnie młodzi pracownicy nie są zwolennikami sztywnie obowiązujących kodeksów ubioru. Podkreślają, że oczekują oni standardów, które umożliwią im wybór swobodnego stroju do pracy, który będzie stosowny podczas wykonywania obowiązków służbowych, ale jednocześnie będzie oddawał ich indywidualny styl i preferencje. Według milenialsów komfort pracy gwarantuje strój, który nie jest przebraniem, lecz bardziej biznesowym wariantem ubrań noszonych na co dzień (*Dress code...* 2019).

Dress code urzędnika samorządowego

W jednostkach samorządu terytorialnego regulacje wewnętrzne, które dotyczą kwestii związanych z *dress code'm* dla urzędników, najczęściej zawarte są w kodeksach etyki. Dokumenty te zawierają również informację na temat wizerunku urzędnika i są podstawowym źródłem informacji o tym, jak odpowiednio i nienagannie ubrać się do pracy, aby dobrze reprezentować instytucję, w której się pracuje. W Polsce zasady dotyczące doboru ubioru nadal nie są zbyt popularne w jednostkach samorządu terytorialnego. W przypadku wyższych szczebli administracji publicznej (w tym rządowej) oraz w dyplomacji, kwestie związane z etykietą ubioru są ściśle określone. Ubiór odgrywa pewnego rodzaju rolę społeczną – zawiera w sobie wiele informacji dotyczących przynależności do określonej grupy społecznej lub zawodowej, pochodzenia etnicznego czy danej grupy religijnej (Maruszevska 2018: 124). Właściwie dobrany strój może wpływać na przekonania o kompetencjach. Ponadto, zgodnie z teorią zwaną *encllothed cognition*, ubiór mając symboliczne znaczenie sprawia, że osoba, która go nosi, podświadomie wczuwa się w rolę jaką strój ten narzuca (*Krótka historia...* 2019). Z pewnością strój urzędnika powinien być elegancji. Zgodnie z definicją zawartą w Słowniku Języka Polskiego, elegancja oznacza dobry smak w ubiorze i wytworność w sposobie bycia (*Słownik Języka Polskiego* 2019). W innej definicji zwrócono uwagę, że wyznacznikiem elegancji jest umiar i prostota oraz staranność w ubiorze (Maruszevska 2018: 125). W Serwisie Samorządowym PAP przeprowadzono badania wśród czytelników, dotyczące ubioru urzędników. Ponad 90% badanych stwierdziło, że ubiór urzędnika jest dla nich ważny (*Elegancja i wygodza* 2019). W pracy urzędnika strój nie powinien być ekstrawagancki ani szokujący. W tym znaczeniu elegancja oznacza dobry smak, wygodę, ale uwzględnia też pewien indywidualizm wynikający z gustu i osobowości. Co ważne, ubiór powinien być również odpowiednio dobrany kolorystycznie – dominować powinny kolory ciem-

ne. Warto zauważyć, że poza bielą, granatem i odcieniami błękitu preferowane są także: kolor szary i beż. Jeśli urzędnik nie chce dominować nad petentem powinien wybierać ubrania właśnie w kolorze szarym i jego różnych nasyceniach (Maruszewska 2018: 125-126). Klasyczny *dress code*, w przypadku mężczyzn, opiera się na ciemnym garniturze (granatowy, grafitowy, szary) i krawacie, jasnej koszuli (najczęściej biała i błękitna) oraz klasycznych półbutach. Jednak coraz więcej instytucji pozwala na mniej elegancki strój (tzw. *business casual*) i w tym przypadku podstawowymi elementami ubioru będą: nieformalna marynarka, bawełniane lub wełniane spodnie w innym kolorze niż marynarka, koszula mniej elegancka. Kobiety jako strój do pracy mogą wybierać klasyczną spódnicę i elegancką bluzkę, kostium, spodnie i koszulę, sukienkę. Zasady te dotyczą również dodatków, biżuterii i makijażu, które nie powinny być krzykliwe, a biżuteria zbyt widoczna. Warto stosować zasadę: im mniej, tym lepiej. Bardzo ważne są również buty – przede wszystkim powinny być czyste i zadbane (*Co to jest dress code* 2019). W literaturze przedmiotu zwraca się uwagę, że w jednostkach samorządu terytorialnego powinien dominować właśnie strój mniej elegancki, określany również jako nieformalny (ang. *business dress, informal wears*) (Maruszewska 2018: 126). Ubrania urzędnika powinny charakteryzować się prostotą, ponadczasowością, ale powinny też być neutralne. Zasady klasycznego *dress code* sprawdzają się w większości sytuacji zawodowych, a przestrzeganie ich z pewnością pomoże uniknąć popełnienia błędów i założenia ubrań nieodpowiednich do sytuacji. Wybierając strój do pracy, urzędnik powinien mieć na uwadze, że ubiór jest pewnego rodzaju wizytówką – nie tylko jego, ale również instytucji, którą reprezentuje. Dbłość o estetyczny, schludny i profesjonalny wygląd może świadczyć o podejściu pracownika do wykonywanego zawodu. Istnieją ogólne zasady, do których należy się stosować, aby uniknąć popełnienia błędów w doborze ubioru do pracy. Mężczyźni powinni zwracać uwagę na długość spodni, marynarki, krawata i skarpetek. Ważne jest kolorystyczne dopasowanie do reszty stroju – wzór i kolor musi współgrać z koszulą i marynarką (*Etykieta...* 2019). W przypadku kobiet należy pamiętać o długości spódnic, fasonie bluzek i koszul. Dodatkowo, do urzędu, kobiety powinny zakładać rajstopy w kolorze cielistym, popielatym lub szarym. Należy unikać bluzek na ramiączkach, z odkrytymi plecami, wykonanych z przezroczystych materiałów. W stroju urzędnika nie powinny się znaleźć również sandały, obuwie sportowe i kozaki. W okresie letnim należy chodzić w zakrytych butach (*Etykieta...* 2019). Podkreśla się, że: w urzędzie nie wypada zakładać przezroczystych elementów garderoby oraz odkrywać ramion i nóg. Warto pamiętać, że bez względu na to, czy instytucja posiada wewnętrzny regulamin dotyczący *dress code*’u, są pewne elementy garderoby, których bezwzględnie nie powinniśmy zakładać do pracy. Należą do nich: klapki i sandały, t-shirty, koszule z krótkim rękawem, krótkie spodenki, polary, bluzy z kapturem, sportowe kurtki. Oczywiście jest również nieekspozowanie partii ciała, których odkrywanie mogłoby wskazywać na brak profesjonalizmu (*Strój urzędowy...* 2019).

Podsumowanie

Wiele instytucji liberalizuje kwestie regulujące zasady ubioru, polegając przede wszystkim na rozsądku pracowników. Zdarza się, że akceptowane są odstępstwa od wytycznych, jeśli strój jest schludny, stonowany i nie budzi kontrowersji. Pojawiają się jedynie wytyczne, zawierające minimum wymagań lub określenie zasad ubioru, które

nie są akceptowane (*Dress code...* 2019). Problematyka związana z wizerunkiem w miejscu pracy jest przedmiotem wielu opracowań i dyskusji. Zwolennicy *dress code*’u zwracają uwagę, że ubiór pracownika wpływa na wizerunek instytucji, w której pracuje. Przeciwnicy podkreślają, że liczą się wiedza i kompetencje, a z góry przyjęte normy dotyczące ubioru, mogą ograniczać indywidualizm i wolność pracowników. Próba połączenia tych dwóch (wydawałoby się) skrajnych poglądów, może być przyjęcie ogólnych norm dotyczących ubioru pracowników, z zachowaniem umiaru i profesjonalizmu. Należy pamiętać, że nawet najlepiej dobrany ubiór nie zastąpi kompetencji i wiedzy pracownika, ale na pewno może pomóc w wielu zawodowych sytuacjach. Z pewnością problematyka omawiana w niniejszym artykule wymaga szerszego przeanalizowania, szczególnie w kontekście pokolenia milenialsów, które wchodzi na rynek pracy.

Bibliografia:

1. *Co to jest dress code i dlaczego jest tak ważny*, (2019) <https://dopierwszejpracy.pl/michal-kedziora/co-to-jest-dress-code-i-dlaczego-jest-tak-wazny> [06.07.2019].
2. *Dress code prywatnie i służbowo*, (2019) <https://www.dresscode.pl/blog-dressschool/co-to-jest-dress-code/> [03.07.2019].
3. *Dress code, czyli indywidualizm i wygoda w pracy*, (2019) <https://www.rp.pl/Firma/304209999-Dress-code-czyli-indywidualizm-i-wygoda-w-pracy.html> [03.07.2019].
4. *Elegancja i wygoda*, http://samorząd.pap.pl/depesze/wiadomosci_centralne/153062/Elegancja-i-wygoda--Dla-90-proc--ankietowanych-ubior-urzednika-jest-wazny [05.07.2019].
5. *Etykieta wizerunkowa w urzędach*, <http://instytutdyplomacji.net/aktualnosci/szkolenia/> [05.07.2019].
6. *Krótką historią języka ubioru*, <https://www.dresscode.pl/blog--dressschool/krotka-historia-jezyka-ubioru> [04.07.2019].
7. Liszcz T., (2007) *Ochrona prywatności pracownika w relacjach z pracodawcą*, „Monitor Prawa Pracy” nr 1, s. 13.
8. Łoszewski K., (2012) *Dress code, Tajemnice męskiej elegancji*, Olszanica: Bosz.
9. Maruszewska I., (2018) „Etykieta wizerunkowa w urzędach samorządu terytorialnego”, *Zeszyty Naukowe Zbliżenia Cywilizacyjne*, XIV (1).
10. Mierinicka I., (2017) *Dress code w miejscu pracy – wybrane zagadnienia*, „Zeszyty naukowe Radca prawnego”, nr 3(12).
11. *Słownik Języka Polskiego*, <https://sjp.pwn.pl/slowniki/elegancji.html> [05.07.2019].
12. *Strój urzędowy. Jakie znaczenie ma ubiór pracownika? Głosy o dress code*, http://samorząd.pap.pl/depesze/wiadomosci_centralne/151638/Stroj-urzedowy--Jakie-znaczenie-ma-ubior-pracownika--Glosy-o-dress-code- [04.07.2019].
13. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Kodeks pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1040, 1043, 1495).
14. Wujczyk M., (2012) *Prawo pracownika do ochrony prywatności*, Warszawa: Wolters Kluwer.

O Autorce

mgr Katarzyna Wojdyła

Absolwentka Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie (kierunku zarządzanie, specjalność controlling i doradztwo gospodarcze). Obecnie doktorantka nauk o zarządzaniu na Wydziale Zarządzania i Komunikacji Społecznej UJ. Jej zainteresowania naukowe skupiają się wokół funkcjonowania organów kontroli państwowej, finansów sektora publicznego, kontroli zarządczej oraz etycznego wymiaru kontroli. W ramach pracy dydaktycznej prowadzi ćwiczenia z przedmiotów: kontrola zarządcza w sektorze publicznym, strategię i techniki negocjacji, partnerstwo w realizacji zadań publicznych, projekt społeczny – badania w działaniu.